

6

Das Amt stellt frei



Amtszeit im Dienstplan.

Von wegen!

Manchmal bereitet nicht nur der Dienstplan der Kolleginnen Kopfzerbrechen. Die Schichten im Plan behindern auch die Interessenvertretung. Wie vertragen sich Amt und Arbeitszeit?

Für dich steht im Dienstplan für morgen wieder einmal die Sonderschicht »MAV« oder »BR«. Denn du bist zu unserer regelmäßigen Sitzung eingeladen. So haben wir das schon immer gemacht. Aus gutem Grund: Die Vorgesetzte möchte Deine Abwesenheit einplanen und zugleich Deine Zeiten saldieren. Alles scheint recht und geordnet. Dann tauchen verstörende Fragen auf:

- Was, wenn du am Sitzungstag krank bist?
- Was, wenn du am Sitzungstag Urlaub hast, oder kurzfristig Arbeitsbefreiung brauchst?
- Was, wenn ein Feiertag auf unseren regelmäßigen Sitzungstag fällt?
- Was, wenn du ohne Rücksicht auf einen Sitzungstag in der Spätschicht geplant wirst?
- Was, wenn du in der Nachtschicht geplant bist, aber kurzfristig zu einer »außerordentlichen« Sitzung oder zu einem Ausschusstermin geladen wirst?
- Wegen deiner Teilnahme an der monatlichen Besprechung mit dem Chef werden Minusstunden dokumentiert. Kannst du dich wehren?
- Du bist Dauernachtwache. Steht Dir durch die Sitzungsteilnahme die Wechselschichtzulage zu?

Wer solche absonderlichen Störungen aufklären will, sollte nicht intuitiv drauflos raten.

Amt und Arbeitszeit

Die Amtszeit als gesetzliche Interessenvertreter/in zählt zur Arbeitszeit. Das scheint sicher. Und es ist doch ein fataler Irrtum. Denn in den Gesetzen steht es anders!

Gleich ob Betriebsverfassung oder kirchliches Sonderrecht: Es werden stets beide Fallgestaltungen geregelt – die Amtstätigkeit während der Arbeitszeit und die Amtstätigkeit während der Freizeit.

Die Sitzungen des Gremiums »finden in der Regel während der Arbeitszeit statt«²⁶¹. Es handelt sich nicht um einen Feierabend-Club. In der Regel.

Und allein das regelmäßige Sitzen ist nicht genug. Auch außerhalb von Sitzungen müssen wir mit Kolleginnen sprechen, ihre Beschwerden bearbeiten, die Abrechnung überwachen, Initiativen vorbereiten ... Einige Betriebe laufen rund um die Uhr, über 24 Stunden an den 7 Wochentagen. Jede Amtstätigkeit fällt da in die »allgemeine«, die betriebliche Arbeitszeit. Aber sie fällt vielleicht außerhalb der individuellen des Amtsträgers. Die notwendige Zeit wird den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit gewährt²⁶², sie werden im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freigestellt²⁶³, von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit²⁶⁴.

Wer »nicht innerhalb der Arbeitszeit«²⁶⁵ sondern »außerhalb der Arbeitszeit«²⁶⁶ von Amtes wegen tätig wird, leistet dabei kollektiv- und vertragsrechtlich keine Arbeitszeit. (Ausnahme: HmbPersVG²⁶⁷)

Der Amtstätigkeit während der Freizeit fehlen wesentliche Merkmale der Arbeitszeit: Der Arbeitgeber hat hier kein Direktionsrecht und er ordnet hoffentlich nichts an. So hat er auch keine Dokumentationspflichten nach ArbZG § 16 oder MiLoG § 17 (1)²⁶⁸.

Pflicht in der Freizeit

Die Amtstätigkeit ist dennoch Pflicht. Allein, dass Du zur Sitzungszeit mit Frei geplant bist, entschuldigt nicht Dein Fernbleiben. Erst eine zeitweilige Verhinderung²⁶⁹ lässt eine Stellvertreterin nachrücken. Diese Verhinderung ist der/dem Vorsitzenden gegenüber zu erklären. Während einer Arbeitsunfähigkeit ist eine Amtstätigkeit nicht ausgeschlossen. Doch: »Im Fall des – auch nur eintägigen – Erholungsurlaubs ist eine Verhin-

261 BetrVG § 30, BPersVG § 35, MVG § 24 (4), MAVO § 14 (4)

262 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) § 19

263 Mitarbeitervertretungsordnung der kath. Bistümer (MAVO) § 15

264 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 37

265 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) § 19

266 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 37

267 Die Hamburger Senatoren haben sich in ihrem Personalvertretungsgesetz anders entschieden. Sie münzen in HmbPersVG § 49 die Freizeitleistung in Überarbeit um: »Werden Mitglieder des Personalrats durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden.« In der Folge sind diese gemäß TV KAH § 8 (1) bzw. (2) zwingend zu vergüten.

268 Mindestlohnsgesetz (MiLoG) § 17 (Erstellen und Bereithalten von Dokumenten)

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [...] beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

269 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 25

derung gegeben, soweit sich das ordentliche Betriebsratsmitglied nicht von vornherein zur Erledigung von Betriebsratsarbeit erklärt hat«. ²⁷⁰

Das Arbeitszeitgesetz begrenzt die mögliche Belastung, was Dauer, Schichtfolgen, Ruhezeit und Pausen angeht. Das beschränkt die Arbeitgeber. Doch es ist für Dich keine Verhinderung. Du darfst aktiv an der Mitbestimmung teilnehmen. Kein Vorsitzender soll sich auf den Gesundheitsschutz berufen, Deine Ruhezeit durchsetzen, und Dich im Amt behindern, um so die Mehrheitsverhältnisse in der Sitzung zu verschieben. ²⁷¹

Arbeitszeit fällt aus

Deine Amtstätigkeit entfällt nicht, weil für Dich geplante Arbeitszeit in die Quere kommt. Es soll genau andersherum zugehen: Die Arbeitszeit entfällt, um für Dein Amt freie Bahn zu schaffen.

Doch hier schafft kein Verbot Klarheit. Du selbst darfst und musst stattdessen beurteilen, was unmöglich oder unzumutbar ist. Dein Maßstab ist das Arbeitszeitgesetz:

1. Betriebsratsarbeit ist keine Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG.
2. Nimmt ein Betriebsratsmitglied an einer außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit stattfindenden Betriebsratssitzung teil und ist es ihm deswegen unmöglich oder unzumutbar, seine vor oder nach der Betriebsratssitzung liegende Arbeitszeit einzuhalten, so hat es insoweit gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung ²⁷².
3. Eine Unzumutbarkeit in diesem Sinne ist regelmäßig anzunehmen, wenn ansonsten bei Zusammenrechnung der für die Betriebsratsarbeit aufgewendeten Zeiten mit den persönlichen Arbeitszeiten die werktägliche Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG überschritten werden würde. ²⁷³

Die unzumutbare Arbeitszeit entfällt ersatzlos. Du brauchst sie nicht nacharbeiten. Besonders deutlich lesen es Personalräte. Denn das BPersVG schützt sie in § 46 ausdrücklich vor allen Folgen bei »Versäumnis von Arbeitszeit«.

270 Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil 08.09.2011 – 2 AZR 388/10.

Das Das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) errichtet in § 18 (4) für das Nachrücken zusätzliche Hürden aus Dauer der Verhinderung und Beschlussfähigkeit.

271 Anderer Auffassung: Marc-Oliver Schulze, Betriebsratsarbeit ist Ehrenamt – Kein Schutz vor Überforderung? In: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB 11/2012)

272 Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil 07.06.1989 - 7 AZR 500/88

273 Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen Beschluss 20.04.2015 – 12 TaBV 76/14

Keine Extrawurst

Dennoch, in der betrieblichen Praxis werden für die Amtsträger besondere Dienstpläne geschrieben. An jeder Sonderbehandlung haftet der Gestank von Bevorzugung oder Benachteiligung. Niemand kann oder will das aufklären. Also befassten sich weder Gesetzgeber noch Gerichte bislang damit.

Wie wir gesehen haben, braucht es die angeblichen Sonderschichten gar nicht. Denn die Vorgesetzten müssen nicht unsere Sitzungen planen, sondern Arbeitszeit. Wir bestimmen mit bei der Einrichtung von Schichten und der Zuordnung von Beschäftigten zu diesen Schichten²⁷⁴. Sehr fraglich ist aber, ob unser Recht zur Mitbestimmung bei den Anordnungen der Arbeitgeber auch die Festlegung von Beginn und Ende der Mitbestimmungstätigkeit selbst umfasst.

Die Amtstätigkeit stellt von der geplanten Arbeitspflicht frei. Ähnlich der Krankheit oder dem Urlaub ist es daher akzeptabel, wenn Vorgesetzte für sich unter die ursprüngliche Planung (oberste Planzeile) unsere Abmeldung zum Amt in der »zweiten Zeile« notieren. Genau hierhin gehört auch der als Ersatz für Amtstätigkeit in der Freizeit gewährte »entsprechende« Freizeitausgleich.

Lösungen


Erst so lassen sich die hier zu Beginn aufgelisteten Fragen befriedigend und einleuchtend abhandeln.

1. Krank ist wie gearbeitet. Die Arbeitszeit war geplant? Dann kommt es auf angekündigte Amtstätigkeit gar nicht an.
2. Urlaub in der Zeile Zwei, stellt von geplanter Arbeitspflicht frei. An Tagen ohne geplanter Arbeit: wird kein Urlaubstag verbraucht. Urlaub hindert regelmäßig an der Amtsausübung.
3. Feiertage stellen nicht vom Amt frei, aber von geplanter Arbeit.
4. Nach einer langen Sitzung übersteigt Arbeit im Zuge einer anschließenden Spätschicht alsbald die 10-Stundengrenze. Die Weiterarbeit wird ab hier wohl unzumutbar.
5. Nachtschichten vor und / oder nach langen Sitzungen samt der damit verbundenen Vor- und Nachbereitung sind wohl unzumutbar. Sie entfallen ohne Entgeltabzug.²⁷⁵

274 Bundesarbeitsgericht 31.01.1989 – 1 ABR 69/8

275 Bundesarbeitsgericht 07.06.1989 – 7 AZR 500/88

6. In Folge von Amtstätigkeit entfallene Stunden dürfen nicht nachgefordert werden. Denn jede Sonderbehandlung, jede Benachteiligung von Mitarbeitervertreterinnen oder Betriebsräten aufgrund der Amtstätigkeit kann eine Straftat sein.
7. Schicht- und Wechselschichtzulagen stehen uns nur zu für regelmäßige Arbeitszeit. Amtstätigkeit in der Freizeit löst keinen Anspruch aus auf Zulagen, Zuschläge oder Zusatzurlaub.

 www.nach-hilfe-rufe.schichtplanfibel.de

Amt in der Freizeit.

Ausgleich!

Wir sind immer im Amt. Den Mitgliedern unseres Gremiums steht Freizeitausgleich zu, wenn sie in ihrer Freizeit aktiv wurden.

Sonja berichtet: »Gestern Abend rauscht der Pflegefürst an und verlangt, dass ich für die ausgefallene Nachtwache einspringe. Von Euch konnte ich niemanden erreichen, bei der Mitarbeitervertretung war nur der Anrufbeantworter an ...«

Einen solchen Vorwurf müssen wir erst einmal schlucken. Fehler als Chance. Haben wir uns zu sehr auf die Kernarbeitszeiten der Personalabteilung beschränkt, zu wenig auf die Konfliktzeiten in den Arbeitsbereichen?

Die ehrenamtliche Tätigkeit gehört in den Betrieb, an die Seite der Kolleginnen. Es gibt Gründe für Ausnahmen: Der Ausflug, um mit der Gewerkschaftssekretärin zusammenzuarbeiten²⁷⁶; der Besuch beim Rechtsanwalt.

Anders das Nachschlagen in einem Arbeitsrechtsbuch, oder etwa das Schreiben der spritzigen Rede für die Betriebsversammlung. Beide gehören in das Betriebsbüro. Und solche nicht zeitgebundenen Aufgaben sind regelmäßig während der individuellen Arbeitszeit in Angriff zu nehmen. Dafür meldet sich eine Mitarbeitervertreterin artig vom Vorgesetzten ab. »Ich bin von Amts wegen weg, das kann ein paar Stunden dauern. Ich sag Bescheid, wenn ich zurück bin.«

Doch – die für die Tätigkeit notwendige Zeit²⁷⁷ zur ordnungsgemäßen Durchführung des Ehrenamtes²⁷⁸ fällt nicht immer mit der individuell festgelegten Arbeitszeit zusammen. Das hat eine angenehme Nebenwirkung. Wer außerhalb der eigenen Schichten aktiv wird, braucht sich nicht beim Vorgesetzten abmelden.

Der Arbeitgeber hat unsere Amtstätigkeit vielleicht ausgelöst. Er hat sie nicht angeordnet. Es mag ihn manchmal schmerzen - ihm fehlt das Direktionsrecht in unserer Freizeit und bezüglich unserer Amtsführung. Die Amtstätigkeit erscheint nicht zwingend in seinen Dienstplänen. Er braucht weder unser Amt noch unsere Freizeit zu dokumentieren. Sie unterliegen nicht den Pflichten aus ArbZG § 16 oder etwa MiLoG § 17 (Siehe Fußnote auf Seite 197).

276 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 2 Abs. 1

277 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) § 19 Abs. 1

278 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 37 Abs. 1

Es genügt also, wenn eine Aktivistin beim späteren Antrag auf Freizeitausgleich die ausgleichende Amtstätigkeit erstmals erwähnt. Warum sollte der Arbeitgeber – trotz seiner vertrauensvollen Zusammenarbeit mit uns – diese anzweifeln? Manche bezweifeln etwas schlicht die bloße Notwendigkeit der Tätigkeit selbst und ihrer Erledigung in der Freizeit.

Besser ist es, an die Personalabteilung zeitnah so etwas wie einen Merkzettel zu geben. Dazu eignet sich die Bitte um Kostenerstattung: Je im Zuge unseres Amtes zusätzlich gefahrenen Kilometer stehen 30 bis 35 Cent zu, oder etwa die Auslagen für Bus, Bahn oder Taxi²⁷⁹. Um Missverständnisse auszuschließen – für die regelmäßigen Fahrten eines pauschal Freigestellten ins Büro und nach Hause zahlt der Arbeitgeber nichts.²⁸⁰ Sie sind ja nicht zusätzlich.

Unsere erstaunlichen Freiheiten haben eine ärgerliche Kehrseite. Für Amtstätigkeit in der Freizeit versprechen die Gesetze zwar Freizeitausgleich. Doch sie werfen uns dabei auf das Wohlwollen des Arbeitgebers zurück. Du darfst Dich nicht einfach selbst freistellen.

Am Anfang steht stets der Antrag (ausdrücklich in MVG § 19 Abs. 2 und MAVO § 15 Abs. 4; indirekt normiert durch den Begriff »gewähren« in BetrVG § 37 Abs. 3 und in den meisten Personalvertretungsgesetzen). Auch die Dauer des Freizeitausgleichs ist dort bestimmt: Sie ist »entsprechend«²⁸¹. Damit liegt der Ball beim Arbeitgeber.

Freizeitausgleich

In einer jüngeren Entscheidung untersuchten die Bundesarbeitsrichter die Aufgaben des Arbeitgebers²⁸². Ihr Ergebnis:

1. Der Arbeitgeber muss sich nicht mit dem Betriebsratsmitglied auf die Lage der ausgleichenden Freistellung einigen. Anders als beim Urlaub ist er nicht an die Wünsche / Anträge des Arbeitnehmers gebunden.
2. Er kann zusammenhängend oder »ratenweise« entscheiden und gewähren.
3. Doch seine Weisung erfolgt in den Grenzen von GewO § 106.
4. Er muss auf die ansonsten für diese Zeit geplante Arbeitspflicht verzichten.
5. Er muss seine Entscheidung wirksam zustellen, schriftlich oder mündlich.

279 Bundesarbeitsgericht, Beschluss 16.1.2008 – 7 ABR 71/06

280 Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg, Beschluss 06.05.2009 – 4 TaBV 18/08

281 Einzig in Einzig im Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) § 19 Abs.2 fehlt der erläuternde Zusatz »entsprechend«. Es handelt sich wohl um eine unbewusste Lücke. So übersieht sie auch Prof. Kufner-Schmitt (Berliner Kommentar zum MVG.EKD, Andelewski / Kufner-Schmitt / Schmitt § 19 Rn 27). Dafür hält sie die Angabe der zeitlichen Lage des gewünschten Freizeitausgleichs für eine Mindestvoraussetzung.

282 Bundesarbeitsgericht Urteil 19.03.2014 – 7 AZR 480/12

Das BAG zieht hier die Gewerbeordnung (GewO) als Rechtsgrundlage heran. Das hat gleich zwei wichtige Rechtsfolgen. Zum einen verlangt das billige Ermessen²⁸³ ein Abwägen der betrieblichen Interessen mit denen des Arbeitnehmers. Eine wichtige Hürde! Ohne eine Erkundigung über dessen Wünsche ist ein Abwägen unmöglich. »Soll die Bestimmung nach billigem Ermessen erfolgen, so ist die getroffene Bestimmung für den anderen Teil nur verbindlich, wenn sie der Billigkeit entspricht«²⁸⁴.

Zum anderen regelt die Gewerbeordnung unter dem herangezogenen Titel VII allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze für »Arbeitnehmer«. Amtsträger kennen keine Freizeit; wir sind immer im Amt. Der Freizeitausgleich wird uns in unserer Rolle als Arbeitnehmer gewährt. Für Beginn und Ende der Arbeitszeiten von Arbeitnehmern hat unser Gremium umfassende Rechte: Die Mitbestimmung. Unser kollektives Initiativrecht hilft uns nun ebenso beim Freizeitausgleich für Amtstätigkeit.

Im Streitfall steht dem Gremium der Weg in die Einigungsstelle offen²⁸⁵, weil es sich um die konkrete Umsetzung in den Dienstplan handelt. Ersatzweise hilft auch der individuelle oder kollektive Antrag auf Unterlassung beim Gericht. Das macht Druck und Nachdruck. Denn der Rechtsprechung folgt eine Rechnung, ausgestellt an den Arbeitgeber.

Allerdings ist dies an eine wichtige Voraussetzung geknüpft. Das Gremium muss auch für die übrigen Beschäftigten sein Mitbestimmungsrecht bei den Arbeitszeiten nutzen. Wer Rechte schlummern lässt, entdeckt sonst bei Bedarf, dass sie eingerostet sind.

Absender: _____

An: Personalleitung

Ort/Datum: _____

Antrag: Bitte stellen Sie mich für meine in der Freizeit geleistete Amtstätigkeit

am: _____

von: _____ bis: _____

von der Arbeitsverpflichtung frei.

Bitte teilen Sie mir die Gewährung zeitnah mit.

Mit freundlichem Gruß

²⁸³ Gewerbeordnung (GewO) § 106

²⁸⁴ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 315

²⁸⁵ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 87 Abs. 2, MVG-EKD § 36a

Pauschal frei

Ein wenig anders erleben es die pauschal Freigestellten in unseren Gremien. Zwar sind auch sie mit ihrer Amtstätigkeit zunächst auf die betriebsüblichen Zeiten verwiesen²⁸⁶. Doch was, wenn der Betrieb rund um die Uhr läuft? Sollen die pauschal-Freigestellten wirklich ihre Amtszeit mit den Öffnungszeiten der Personalabteilung synchronisieren? Eher nicht.

»In solchen Fällen können und dürfen die Betriebsratsmitglieder ihre Betriebsratsstätigkeit so einteilen, wie es ihrer Ansicht nach am Besten ist, um die Aufgaben – siehe u. a. § 80 BetrVG – ordnungsgemäß zu erfüllen. Das gilt z. B. insbesondere dann, wenn im Betrieb in Wechselschicht gearbeitet wird. Entscheidend ist, dass die geschuldete Grundarbeitszeit, also die Zahl der Arbeitsstunden an sich, eingehalten wird und das freigestellte Betriebsratsmitglied dafür Sorge trägt, dass eine ausreichende Anwesenheit im Betrieb gewährleistet ist.«²⁸⁷

Wir selbst verantworten dabei die zwei unterschiedlichen Entscheidungen: Wann wir im Amt tätig werden, und wann wir unsere Freizeit planen.

Ist ein pauschal Freigestellter noch dazu teilzeitbeschäftigt, bekommt sein Freizeitanteil besonderes Gewicht. Er entscheidet auch hier selbst. Dies wurde dem Autor vom LAG Düsseldorf bestätigt. Doch leider brachte das erkennende Gericht bei seiner Begründung die Freizeit mit dem Freizeitausgleich durcheinander:

»Mit dem Arbeitsgericht geht auch die erkennende Kammer davon aus, dass das freigestellte Betriebsratsmitglied seine Tätigkeit so einteilen kann, wie es seiner Ansicht nach zur Durchführung seiner Aufgaben am besten erscheint, wobei die Einteilung nach pflichtgemäßen Ermessen zu erfolgen hat, unter Berücksichtigung der mit dem Amt verbundenen Aufgaben sowie der Belange der Belegschaft und des Betriebes (vgl. insoweit auch LAG Rheinland-Pfalz vom 08.11.2007 - 9 TaBV 37/07 -). Warum die Inanspruchnahme mehrtägiger Freizeitausgleichszeiträume ‚am Stück‘ zwingend bzw. automatisch einen Verstoß gegen das bei der Arbeits- und Zeiteinteilung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds von ihm insoweit ausübende pflichtgemäße Ermessen darstellen sollte, erschließt sich der Kammer nicht.«²⁸⁸

286 Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil 20.03.2009 – 10 Sa 1407/08

287 Arbeitsgericht Herford, Beschluss 19.08.2009 – 2 BV 8/09

288 Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Beschluss 30.01.2014 – 5 TaBV 100/13b.

Rufbereitschaft im Amt

Einige im Gremium beschließen, die Erreichbarkeit rund um die Uhr sicherzustellen. Sie hinterlegen an der Pforte dazu eine Telefonnummer, die auf ihre Handy-Nummern weiterleitet. Reihum übernehmen sie es wochenweise, bei plötzlichen Konflikten beizustehen.

Das ist sehr lobenswert, und wohl auch notwendig. Doch welcher Ausgleich winkt für diese Einsatzfreude? Handelt es sich um eine Rufbereitschaft? Wird sie mit 12,5 % des Stundenentgeltes vergütet? Ist dies in zusätzliche Freizeit umzurechnen?

Die Grundregel ist einfach: Niemand soll durch ihr oder sein Amt einen Vorteil erlangen. Es darf kein zusätzliches Geld fließen, auch nicht für Amtstätigkeit am Wochenende oder in der Nacht.

»Mitglieder des Betriebsrats erhalten danach weder eine Amtsvergütung noch ist die Betriebsrattätigkeit eine zu vergütende Arbeitsleistung. Vielmehr gilt das Lohnausfallprinzip.«²⁸⁹

Die selbst initiierte Rufbereitschaft ist selbst keine Arbeitszeit. Sie löst daher noch keinen Anspruch auf Zeitausgleich aus. Doch die Inanspruchnahmen, telefonisch oder vor Ort, dürfen aufgeschrieben werden: nicht pauschal, sondern spitz, jede Minute. Sie lösen den Ausgleichsanspruch aus, in vollem Umfang.

 www.rufdienst.schichtplanfibel.de